Núm. 117. Martes 21 de Mayo de 1946. 25 Cts.

Franqueo concertado

Boletin Oficial
DE LA PROVINCIA DE SORIA

MUNICIPAL

PRECIOS DE SUSCRIPCION

Al año.................................... 75 pesetas.
Al semestre................................. 37 50 íd.

Se suscribe en Soria, en la Intervención de Fondos de la Diputación provincial. Siendo el pago adelantado.

Número corriente, 25 céntimos y atrasado 50.

La tarifa de publicidad de anuncios es de una peseta línea. El impuesto del timbre, una peseta por inserción, lo abonará el anunciante.

Se publica todos los días, excepto los domingos y fiestas principales

ADVERTENCIAS

1.ª No se insertará ninguna comunicación oficial que no venga registrada por conducto del Gobierno civil de la provincia.

2.ª Los anuncios no oficiales, se insertarán previo ingreso de su importe en la Caja provincial. En las subastas celebradas por entidades oficiales de cualquier clase, al otorgar los contratos de adjudicación, se exigirá el recibo que acredite el pago de los anuncios, según Reales órdenes de 3 de Abril de 1881 y 9 de Enero de 1892.

GOBIERNO DE LA NACION

MINISTERIO DE TRABAJO

REGLAMENTACION Nacional de Trabajo en la Industria del Calzado

(Continuación)

2) En casos extraordinarios, pero de naturaleza especial, siempre debidamente acreditados, estas licencias se otorgarán por tiempo que sea preciso, según las circunstancias; pero deberán convenirse las condiciones en que se concedan, debiendo acordarse el no percibo de haberes e incluso el descuento del tiempo extraordinario de licencias, a efectos de antigüedad.

En ningún caso las licencias podrán descontarse de las vacaciones.

CAPITULO VIII

Enfermedades y fallecimientos

Artículo 67. Enfermedad.

1) Salvo de las condiciones más beneficiosas para los trabajadores que al publicarse esta Reglamentación pudieran existir, en caso de enfermedad se les reservará su puesto durante veintiséis semanas, en caso de enfermedad no profesional, y percibirá el salario reducido en un 50 por 100 durante el plazo máximo de cuatro días al año, contados en una o varias veces hasta agotar el plazo, siempre que la enfermedad sea confirmada por la asistencia médica y de acuerdo con lo establecido en el párrafo segundo del artículo 77 del decreto de 11 de Noviembre de 1943, por el que se aprueba el reglamento para la aplicación de la ley del Seguro de Enfermedad.

El enfermo viene obligado a avisar y justificar ante la empresa el motivo de su ausencia, y quien le sustituya temporalmente en su trabajo tendrá la condición de eventual durante el citado plazo, y no tendrá derecho a reclamación alguna cuando cese por reintegrarse el enfermo a su puesto.

2) Si el trabajador fijo no se reincorpora a su puesto en el plazo aludido, el eventual, previo examen de aptitud, adquirirá los derechos correspondientes al personal de plantilla de su categoría, computándose, a efectos de los aumentos por tiempo de servicio el período en que actuó en calidad de eventual o suplente.

CAPITULO IX

Disciplina en el trabajo

SECCION PRIMERA

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 68. Faltas.

1) Las faltas, aparte de la puntualidad, cuya especial naturaleza exija un régimen particular, se clasificarán en leves, graves y muy graves.

2) Son leves las faltas que así sean calificadas por cada empresa en su reglamento interior.

3) Son graves las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

Las faltas de aseo que produzcan quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

El quebrantamiento o violación de secretos o la reserva obligada, sin que se produzcan gran perjuicio a la empresa.

Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él; ausentarse sin licencia del centro de trabajo, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.

4) Son muy graves el trabajo para otra industria del calzado sin autorización de la propia.

Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.

El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo.

La deslealtad, el abuso de confianza y, en general, los actos que produzcan perjuicio grave a la empresa.

5) La enumeración de las faltas que antecedente no es limitativa, sino simplemente enunciativa. El reglamento de Régimen Interior habrá de completarla, señalando además las circunstancias que determinen el cambio de calificación de la falta y clasificando las de consideración o respeto debido al público.

6) El abuso de autoridad por parte de los Jefes será considerado siempre como falta muy grave. El que lo sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento del Jefe de la empresa, que ordenará la inmediata instrucción del expediente.

Artículo 69. Sanciones.—Las faltas en el trabajo serán sancionadas con arreglo a la siguiente escala:

a) Leves.

Primera falta: Amonestación privada verbal por la Jefatura de la empresa.

Segunda falta: Amonestación escrita por la Jefatura de la empresa.

Tercera falta: Multa no superior a un día de haber.

Cuarta falta: Apercibimiento escrito de haberse tomado en cuenta la repetición de los actos sancionables de los efectos del cumplimiento de la norma quinta del artículo 68.

b) Graves.

Primera: Amonestación pública en presencia del personal.

Segunda: Multa no superior a cinco días de haber.

Tercera: Traslado de servicio o grupo de trabajo, dentro de la misma factoría o centro de producción de los que la empresa tenga en la misma localidad.

c) Muy graves.

Producirán el despido de quien las cometa.

Si, visto el grado de malicia del infractor, fuese aconsejable la imposición de menor sanción, las faltas muy graves podrán ser castigadas con alguna de las siguientes:

a) Multa del séptimo del importe de la retribución mensual.

b) Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a quince días ni superior a dos meses.

Artículo 70. Tramitación.

1) Corresponde al Jefe de la empresa o persona en quien delegue la facultad de imponer las sanciones por faltas de cualquier índole cometidas en el trabajo, previa instrucción del oportuno expediente.

2) No será necesaria la previa instrucción del expediente en los casos de faltas leves, pero sí lo será en los de faltas graves o muy graves. El reglamento de Régimen Interior determinará los plazos y trámites del expediente, cuya duración no podrá exceder de un mes, sobre la base de que sea oído el inculpado y de que se le admitan cuantas pruebas proponga en su descargo. Asimismo concretará dicho reglamento los casos de faltas muy graves en que la empresa podrá acordar, como medida previa, la suspensión de empleo y sueldo por el tiempo que dure el expediente.

3) Las sanciones graves o muy graves que imponga la empresa al personal serán recurribles ante a Magistratura del Trabajo en el término de diez días.

4) Tanto en el caso de recurso como en el despido, el Magistrado de Trabajo resolverá por auto, dentro del plazo de diez días a la vista del expediente de la empresa y con audiencia del interesado, que podrá aportar cuantas pruebas estime pertinentes.

5) Salvo en los casos de despido, la resolución que dicte la Magistratura será inapelable y hará la oportuna declaración sobre la suspensión de empleo y sueldo, que, como medida previa, hubiera acordarse la empresa en la tramitación de los expedientes de las faltas muy graves.

Artículo 71. 1) Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus empleados las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impusieran, pudiendo también anotar las reincidencias en las faltas leves.

2) El reglamento de Régimen Interior podrá determinar los cargos y condiciones en que la conducta y actuación del sancionado posteriores a la falta anulen estas notas desfavorables.

3) La empresa deberá dar cuenta al Sindicato de toda sanción impuesta por falta grave o muy grave.

Artículo 72. Las Delegaciones de Trabajo podrán sancionar a las empresas que infrinjan la presente Reglamentación con multas de cincuenta a diez mil pesetas. Estos Organismos quedan facultados para proponer a la Dirección general de Trabajo la imposición de otras sanciones de cuantía hasta veinticinco mil pesetas, cuando así lo aconsejen la naturaleza o circunstancia de la falta o de los infractores.

En estos casos la Dirección general de Trabajo, además de imponer la sanción económica, podrá proponer al Ministro del ramo el cese de los Di

C.D. 2022

rectores, Gerentes o miembros del Consejo de Administración responsables de tal conducta, y el Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo, acordar la inhabilitación temporal o definitiva para ocupar aquellos cargos u otros semejantes en cualquier empresa.

Cuando en unas empresas se falte reinteradamente a las disposiciones de estas ordenanzas o de las leyes reguladoras del trabajo, el Director que esté al frente incurrirá en una falta muy grave y podrá ser inhabilitado para ocupar puestos de dirección, sin perjuicio de la sanción económica que proceda.

SECCION SEGUNDA

DE LOS PREMIOS EN EL TRABAJO

Artículo 73. Obligatoriamente se establecerá con todo detalle en los reglamentos de Régimen Interior la forma de premiar la conducta, rendimiento, laboriosidad o cualesquiera otros méritos del personal. A estos efectos, se establece la siguiente escala:

1) Anotación favorable en el expediente del interesado a tener en cuenta en los ascensos y en la desaparición de notas desfavorables.

2) Cantidades en metálico, sobresueldos, etc.

3) Aumento de retribución.

4) Disminución del tiempo necesario para alcanzar la categoría o el aumento de la retribución reglamentaria.

CAPITULO X

Del reglamento de Régimen interior de las empresas

Artículo 74. En el plazo de tres meses, contados a partir de la publicación de estas ordenanzas, cada empresa vendrá obligada a redactar su reglamento de Régimen Interior, con la adaptación del presente texto a sus peculiares características.

Estos reglamentos, dentro de dicho plazo, serán elevados para su aprobación a la Delegación provincial de Trabajo, si la empresa tiene una extensión provincial, o a la Dirección general de Trabajo si tuviese instalaciones en más de una provincia. La aprobación de dichos reglamentos se hará, previo informe del Sindicato correspondiente, dentro del mes siguiente a la entrada de los proyectos en los organismos de que se trate.

CAPITULO XI

Seguridad y prevención de accidentes e higiene en el trabajo

Artículo 75. Los reglamentos de Régimen Interior contendrá ineludiblemente medidas de seguridad y prevención de accidentes y de higiene del trabajo en la empresa respectiva, especialmente las que deben adoptarse en las Secciones de: Corte de Piel, Preparación, Empeinería, Corte de Suela, Montura, Costura y Talonaje.

Igualmente se incluirá una detallada, relación de los trabajos que deberán ser realizados por mujeres y de aquellos que los estén prohibidos de acuerdo con la legislación general vigente.

Se incluirán también las sanciones que por incumplimiento de las reglas sobre esta materia hayan de imponerse a los trabajadores de cualquier clase, como asimismo los premios y estímulos a quienes demuestren mayor celo en la observancia de las disposiciones que afectan a este capítulo.

Artículo 76. La asistencia permanente de un practicante titulado será obligatoria en aquellos Centros de trabajo que empleen más de 250 obreros; y la de una persona con conocimientos sanitarios suficientes para realizar curas de urgencia será, asimismo, obligada en las fábricas o talleres cuyo número de trabajadores exceda de 50 o estén alejadas de un centro urbano más de quince kilómetros.

CAPITULO XII

Disposiciones varias

Artículo 77. Gratificaciones especiales.

1) Todo el personal de las Industrias del Calzado tendrán derecho a una gratificación de Navidad, equivalente, por lo menos, a diez días de retribución, a estos efectos, los sueldos o jornales mínimos incrementados con los aumentos que por años de servicio le correspondan. Será abonado al personal el día hábil anterior al 23 de Diciembre.

2) También se establece a favor del personal la gratificación extraordinaria del 18 del Julio, que, en su cuantía, será equivalente a la de Navidad, siendo pagadera el día hábil anterior a la fiesta de Exaltación del Trabajo.

Artículo 78. El personal que deje de prestar sus servicios a una empresa durante el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de las gratificaciones de Navidad y 18 de Julio, que le será satisfecha en el momento de su cese.

Artículo 79. Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año, se le abonará la gratificación correspondiente, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de semana o de mes se computará como unidad completa.

Análoga regla de prorrateo se observará en las empresas que estén autorizadas para implantar jornada reducida o turnos de trabajo en que no se alcance la jornada legal. En estas hipótesis, se hará el cálculo según la remuneración cobrada durante el año, de acuerdo con la prestación de servicios efectivamente realizados.

Artículo 80. Respecto a las condiciones más beneficiosas.—Por ser condiciones mínimas las establecidas en la presente Reglamentación de Trabajo, habrán de respetarse las que vengan implantadas por disposición legal o costumbre inveterada cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el personal, tanto en lo relativo a remuneración como en lo referente a otras materias.

Por tanto, si en algún caso la actual retribución, incluído el sueldo o salario, más el plus de carestía de vida, quinquenios, etc., es superior a la establecida en esta Reglamentación, ha de ser respetada en lo que exceda, así como se han de conservar las jornadas en vigor siempre que supongan un beneficio para el personal, aplicándose en toda su integridad lo referente a estas materias al personal de nuevo ingreso.

Artículo 81. Viajes y dietas.

1) Cuando por necesidades y orden de la empresa venga obligado el trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, disfrutará de las dietas que se fijarán en el reglamento de Régimen Interior.

2) Los viajes de ida y vuelta serán de cuenta de la empresa, en tercera clase para los obreros y subalternos, en segunda clase para los empleados con sueldo mensual hasta de 500 pesetas, y en primera clase los restantes.

Artículo 82. Uniformes.—Los uniformes serán costeados por las empresas. El reglamento de Régimen Interior fijará los empleos para los que establezcan el uso del uniforme, su duración y las normas pertinentes para su mejor uso y conservación decorosa.

Artículo 83. Despido del personal de limpieza.—El personal de limpieza podrá ser despedido en cualquier momento sin más que abonarle una indemnización equivalente a cien horas, cuando no se haga por acuerdo de la Magistratura del Trabajo.

(Se continuará)

CENSO DE RESIDENTES MAYORES DE EDAD PARA REFERÉNDUM

CON ARREGLO A LO DISPUESTO EN EL DECRETO DE 1.º DE MAYO DE 1946 (*Boletín oficial del Estado* NÚM. 122), QUE ORDENA LA FORMACIÓN DEL CENSO DE RESIDENTES MAYORES DE EDAD, QUE HA DE SERVIR DE BASE PARA LA APLICACIÓN DEL REFERÉNDUM, SE ENTIENDE QUE, A LOS EFECTOS DE SU INCLUSIÓN EN EL MISMO, LOS VEINTIÚN AÑOS DE EDAD HAN DE HABERSE CUMPLIDO O CUMPLIRSE ANTES DEL 1.º DE JULIO PRÓXIMO.

Junta provincial del Censo electoral de Soria

Circular

Aunque se han publicado ya en este periódico oficial las circulares de la Excelentísima Junta Central dando instrucciones claras y concretas para la formación del censo de residentes mayores de edad (21 años cumplidos antes del 1.º de Julio próximo), para el referendum, y en el deseo de llamar una vez más la atención de las Juntas municipales para que den la máxima publicidad a aquéllas y excitado el celo del Presidente y Secretarios para que se cumpla puntualmente lo ordenado, se repite que las reclamaciones que se puedan presentar contra las listas provisionales expuestas, son de tres clases: *A*) de inclusión del que no figurando en las mismas se crea con derecho a ello. *B*) de exclusión del que figurando en alguna deba ser excluído por motivos legales. *C*) de rectificación del que se declare incluído con repetición de datos, errores o distinto domicilio del suyo propio. Todas las reclamaciones se harán en solicitud dirigidas al Presidente de la Junta municipal, papel blanco, sin reintegro alguno, conteniendo de manera breve y clara su petición con el nombre, apellidos y domicilio del reclamante, dentro del plazo marcado y acompañada de los documentos que lo justifiquen.

Las listas serán enviadas a esta Junta en los plazos improrrogables marcados; advirtiéndose a todos que la importancia y urgencia del servicio, exige tener preparados, como ya lo están, los comisionados que a costa de los Presidentes y Secretarios pasarán a recogerlas y satisfarán los gastos causados.

Estas Juntas y los funcionarios deben rivalizar y superarse en el cumplimiento de sus deberes.

Soria 18 de Mayo de 1946.—El Presidente, Jesús Urrutia.—El Secretario, José Cacho.

1116

Jefatura de Obras públicas de la provincia de Soria

Construcción y explotación de caminos

Recibidas y liquidadas las obras de nueva construcción del trozo 5.º de la carretera de Portuguí a Tordelloso, de que es contratista D. Antonio García Pérez, y en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 65 del pliego de condiciones generales para la contratación de obras públicas y en la Real orden de 3 de Agosto de 1910, se hace público por el presente anuncio, para que los que tengan que presentar alguna reclamación contra el contratista mencionado, puedan hacerlo dentro del término de treinta días naturales, a contar de la fecha en que aparezca este anuncio, remitiendo los Alcaldes de los términos municipales de Retortillo de Soria (provincia de Soria) y Miedes de Atienza (provincia de Guadalajara), a esta Jefatura de Obras públicas, al término del indicado plazo, las reclamaciones que se hayan presentado, o en caso de no haberlas, la certificación negativa correspondiente.

Soria 16 de Mayo de 1946.—El Ingeniero Jefe, P. A., J. M.ª del Villar.

AYUNTAMIENTOS

TALVEILA

De conformidad con lo dispuesto por el Distrito forestal de Soria, se anuncia para su celebración en esta Alcaldía, la subasta de 573 piezas de pino seco, sin corteza y en depósito, que cubican 161'584 metros cúbicos, del monte Pinar núm. 93 del Catálogo, de la pertenencia de esta villa, bajo el tipo de tasación de 25.853'44 pesetas, la que tendrá lugar el día 1.º de Junio próximo y hora de las once de su mañana.

Es requisito indispensable que para tomar parte en la subasta se presente a la mesa el título profesional que le acredite pertenecer al Sindicato de la Madera.

El pliego de condiciones por el que se ha de realizar el aprovechamiento se halla inserto en el *Boletín oficial de la provincia* del día 20 de Octubre de 1937.

Son de cuenta del rematante el pago del presupuesto de indemnizaciones al personal de Montes, el del anuncio de esta subasta y todos cuantos se deriven de la misma.

Talveila 8 de Mayo de 1946.—El Alcalde, Prudencio de Diego. 1104

186.—Derechos de inserción 28 pesetas.

Imprenta provincial

M.C.D. 2022